Sfeervol Meerssen
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Meerssen.
Nr. 84769
29 juni
2016

Regeling Loonkostensubsidie Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg

Burgemeester en wethouders van de gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul,

overwegende dat:
- werk prevaleert boven uitkering;
- de burger werkt/participeert naar vermogen;
- de eigen verantwoordelijkheid van mensen daarbij centraal staat en zij vooral op eigen kracht gaan werken en participeren;
- wanneer het burgers niet lukt om op eigen kracht werk te vinden, de gemeente faciliterend optreedt en na samenspraak met de burger, daartoe integrale dienstverlening aanbiedt, die maatwerk levert gebaseerd op de mogelijkheden van de burger;
- de gemeente op grond van de Participatiewet en het daarop gebaseerde re-integratiebeleid, een loonkostensubsidie kan verstrekken aan werkgevers die personen behorende tot de doelgroep een dienstverband aanbieden;
- deze regeling tevens van toepassing is op personen die een uitkering ontvangen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) alsmede de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);

gelet op artikel 6, 7, 8a, 9, 10 van de Participatiewet, alsmede de Algemene Wet Bestuursrecht;

besluiten de Regeling Loonkostensubsidie Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg vast te stellen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. MTC:
Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg;

b. werkpool:
een pool binnen het MTC van 5-15 werknemers gericht op één branche en één of enkele profielen van vacatures, die wordt gevormd door een werkgever;

c. het college:
het college van burgemeester en wethouders;

d. de PW:
de Participatiewet;

e. de IOAW:
de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

f. de IOAZ:
de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

g. Awb:
de Algemene wet bestuursrecht;

h. de regeling:
de Regeling loonkostensubsidie Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg;

i. de subsidie:
de loonkostensubsidie aan werkgevers voor een dienstverband met personen behorende tot de doelgroep van dit besluit;

j. doelgroep:
personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a PW met een arbeidsvermogen tussen 30 en 80%;

k. werknemer:
de persoon behorende tot de doelgroep die in de werkpool een dienstverband wordt aangeboden;

l. werkgever:
degene die met de werknemer een dienstverband aangaat dan wel het uitzendbureau dat of de intermediaire organisatie die de werknemer op uitzend- of detacheringsbasis in dienst neemt;

m. WML:
wettelijk minimum loon.

Artikel 2. Bevoegdheid van het college
Het college is bevoegd de subsidie te verstrekken met in achtneming van de voorwaarden van deze regeling.

Artikel 3. De subsidie
1. Het college kan de subsidie verstrekken aan werkgevers die personen, die behoren tot de doelgroep, in een werkpool in dienst nemen.
2. De subsidie wordt alleen toegekend aan werkgevers die deelnemen aan één van de werkpools van het MTC.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt indien wordt voldaan aan de voorwaarden voor de werkpool:
   a. de werkgever heeft de intentie om de werknemer minimaal 24 maanden in dienst te nemen.
   b. Het eerste dienstverband dat wordt afgesloten heeft een minimale duur van zeven maanden. Aansluitend kunnen maximaal twee dienstverbanden worden aangeboden, waarbij de totale duur van alle dienstverbanden samen minimaal 24 maanden bedraagt.
   c. Scholing, begeleiding en talentontwikkeling vindt plaats tijdens werktijd en wordt gefaciliteerd door de werkgever.
   d. Voor de werknemer is een sluitende aanpak gegarandeerd, in geval zou blijken dat deze in een andere werkpool beter tot zijn recht komt.

4. Het subsidiebedrag bedraagt 50% van de bruto-bruto loonkosten op basis van 100% WML. Bij een parttime dienstverband en wanneer het dienstverband korter duurt dan 24 maanden, wordt de subsidiehoogte naar rato vastgesteld.
5. Het beoordelen en betalen van deze subsidie geschiedt via de uitvoeringsorganisatie. In de arbeidsmarktregio kunnen voorwaarden worden gesteld hoe de beoordeling geschiedt.

Artikel 4. De termijn van aanvraag
De aanvraag voor de subsidie wordt door de werkgever binnen één maand na aanvang van het dienstverband bij het college ingediend.

Artikel 5. Gegevens bij de aanvraag
1. De werkgever verstrekt bij de aanvraag voor de subsidie de volgende gegevens:
   a. naam, adres, woonplaats en bsn van de werknemer;
   b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijkt en
   c. overige gegevens, die het college nodig acht om te kunnen besluiten over de subsidieaanvraag.

2. In de arbeidsmarktregio kunnen met betrekking tot de in te dienen gegevens aanwijzingen worden gegeven en/of modellen worden voorgeschreven.

Artikel 6. Weigeren subsidie
De subsidieverstrekking kan naast de in artikel 4:25 jo 4:35 Awb genoemde gevallen worden geweigerd indien gegronde redenen bestaan aan te nemen, dat:
a. de gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden aan het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
b. het door het college vastgestelde subsidieplafond is bereikt of
c. de subsidieverstrekking niet past binnen het beleid van de gemeente.

Artikel 7. Wijze van betalen
1. Het subsidiebedrag bedoeld in artikel 3 lid 4 wordt maandelijks achteraf uitbetaald. Alvorens tot uitbetaling wordt overgegaan, dient de werkgever een kopie van de salarisstrook over de betreffende maand te overleggen.
2. Een voorschot op de subsidie bedoeld in artikel 3 lid 4 is niet mogelijk.

Artikel 8. Meldingsplicht bij gewijzigde omstandigheden
De subsidieontvanger doet onmiddellijk schriftelijk mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden, die van belang zijn voor de beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie. Als feiten en omstandigheden worden in ieder geval beschouwd wijzigingen in de aard, de duur en de omvang van het dienstverband van de werknemer.

Artikel 9. Hardheidsclausule
In situaties waarin de regeling niet voorziet dan wel situaties waarin van kennelijke hardheid dan wel onbillijkheid sprake zou zijn, beslist het college.

Artikel 10. Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2016.

Artikel 11. Citeertitel
Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling Loonkostensubsidie Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg'.

Aldus besloten door:

burgemeester en wethouders van de gemeente Eijsden-Margraten in de collegevergadering van 3 mei 2016
de secretaris,
M.F.M.E. Severeijns

de burgemeester,
D.A.M. Akkermans

burgemeester en wethouders van de gemeente Gulpen-Wittem in de collegevergadering van 26 april 2016
de secretaris,
J.G.A. Kusters

de waarnemend burgemeester,
J.G.M.T. Ubachs

burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht in de collegevergadering van 26 april 2016
de secretaris,
P.J. Buijtels

de burgemeester,
J.M. Penn-te Strake

burgemeester en wethouders van de gemeente Meerssen in de collegevergadering van 3 mei 2016
de secretaris,
mr. J.J.M. Eurlings

de burgemeester,
M.A.H. Clermonts-Aretz

burgemeester en wethouders van de gemeente Vaals in de collegevergadering van 25 april 2016
de secretaris,
mr. drs. J.H.M.J. Bertram

de burgemeester,
drs. R.L.T. van Loo

burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul in de collegevergadering van 24 mei 2016
de secretaris,
L.T.J.M. Bongarts

de burgemeester,
drs. M.J.A. Eurlings

Algemene toelichting

Aanleiding
Het Mobility & Talent Centre Zuid-Limburg biedt mensen en bedrijven toeleidingtrajecten voor het invullen van werk voor morgen. Mensen krijgen werk via de Werkpools en starten trajecten gericht op talentontwikkeling op basis van eigen motivatie, persoonlijke interesses en affiniteiten. Toeleiding, opleiding en begeleiding geschiedt vanaf dag 1 met een perspectief binnen maximaal 2 jaar door te stromen naar regulier werk buiten de pool. De totale looptijd van een dienstverband in de pools bedraagt 24 maanden. De werkgever selecteert zelf zijn werknemers op basis van een gebruikelijk werving- en selectieproces.
Voor de financiering is aanvankelijk gedacht aan het instrument loonkostensubsidie, dat gemeenten op basis van artikel 10d Participatiewet (PW) kunnen inzetten. Hiermee worden de werkgevers gecompenseerd voor de lagere arbeidsproductiviteit die de werknemers de eerste periode van een dienstverband naar verwachting hebben.

Loonkosten en subsidie
De loonkostensubsidie op basis van artikel 10d PW kan enkel worden toegekend voor personen die niet zelfstandig 100% WMLkunnen verdienen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML, tot max. 70% WML. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het WML, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het WML en het cao-loon. De loonkostensubsidie die ex artikel 10d PW wordt verstrekt, is een structurele subsidie, in die zin dat deze wordt betaald zolang de werknemer in dienst is, maar niet in staat om zelfstandig 100% WML te verdienen. Op het moment dat de werknemer in de loonwaarde naar 100% is gegroeid, stopt de subsidie. De werkgever kan de dienstbetrekking opzeggen indien na herindicatie de loonkostensubsidie niet meer wordt verleend.
Het college stelt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks ambtshalve vast of een persoon nog steeds tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Ook wordt jaarlijks de hoogte van de loonkostensubsidie opnieuw vastgesteld. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt gedurende die dienstbetrekking verantwoordelijk voor de verlening van de loonkostensubsidie en dus ook voor de jaarlijkse herindicatie.
Vanwege de verwachte bewerkelijkheid en administratieve last die de uitvoering van artikel 10d PW met zich meebrengt, is de mogelijkheid onderzocht om gedurende de totale looptijd van 24 maanden van de MTC-werkpools te komen tot een gemiddelde subsidie voor werkgevers van 50% van de loonkosten.
Voor een werkgever bedragen de bruto-bruto loonkosten (fulltime) voor een werknemer op 100% WML ca. € 24.500 per jaar. Een subsidie ter hoogte van 50% bedraagt dan € 12.250 per jaar per werknemer. Voor de totale looptijd van de pool (24 maanden) bedraagt de subsidie dan € 24.500. Er vanuit gaande dat er gedurende de pilotfase 10 pools met elk maximaal 15 werknemers worden opgestart, komt dit neer op een bedrag van € 3,6 miljoen (24.500 x 10 x 15). De aanname is dan dat 70% van de pools wordt gerealiseerd, zodat het voor de gemeenten om een totaal subsidiebedrag van € 2,5 miljoen gaat.
Deze kosten worden normaliter gedekt vanuit het inkomensdeel PW, wanneer het instrument loonkostensubsidie (artikel 10d PW) wordt ingezet. Bij dit instrument is echter wettelijk bepaald dat de subsidie wordt vastgesteld op basis van de loonwaarde van de individuele werknemer. Deze wordt op de feitelijke werkplek vastgesteld. Een gemiddelde subsidie van 50% gedurende de gehele looptijd is hierdoor niet mogelijk.
Daarom is bekeken of het mogelijk is om andere financieringsbronnen, aanvullend aan het inkomensdeel PW, in te zetten. Hierbij is gedacht aan het budget voor vestigingsbeleid, het Participatiebudget, provinciale en Europese middelen. Echter, alhoewel meerdere van deze budgetten concreet beschikbaar zijn, kunnen zij niet worden ingezet om de gemiddelde subsidie voor de loonkosten op 50% te krijgen. De PW verbiedt namelijk het inzetten van andere subsidies ten behoeve van de loonkosten van werknemers, aanvullend aan de loonkostensubsidie.

Alternatief
Nu het niet mogelijk is om de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d PW te middelen op 50% en het evenmin mogelijk is om deze te combineren met andere subsidies voor de loonkosten, is onderzocht of er alternatieven zijn die wel toegepast kunnen worden. Een oplossing hiervoor wordt geboden door artikel 10d PW niet toe te passen en in plaats daarvan voor de pilotfase van het MTC (2016 en 2017) een alternatieve subsidieregeling, (gebaseerd op en vergelijkbaar met de regeling van artikel 10d PW) vast te stellen. Onderdeel van deze regeling is de bepaling dat werkgevers gemiddeld 50% van de loonkosten van de werknemers in de pools als subsidie ontvangen. De onderhavige regeling ziet op deze subsidiemogelijkheid. Gemeenten zijn vrij in de dekking van deze subsidie. Hiervoor staan zowel het inkomensdeel als het Participatiebudget ter beschikking, maar de gemeente maakt uiteindelijk haar eigen keuze voor één van beide bronnen.
Voor deze regeling geldt dat zij enkel wordt ingezet bij de pools die voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden (o.m. de intentie van de werkgever om gedurende 24 maanden een dienstverband aan te bieden). Hierbij gaat het maximaal om 150 mensen en in de afgelopen jaren is de ervaring opge-

bouwd dat de verdeling over de regio Parkstad, Westelijke Mijnstreek en Maastricht-Heuvelland 2/3, 1/6 en 1/6 is. Dit betekent dat naar verwachting 100 werknemers uit de regio Parkstad afkomstig zullen zijn en respectievelijk 25 uit de twee andere regio's. Voor Maastricht-Heuvelland kan dit bijvoorbeeld weer verder verdeeld worden naar ¾ deel Maastricht en ¼ deel Heuvelland. Deze verhoudingsgetallen zijn bedoeld om aan te geven dat het in de pilotfase per gemeente om relatief kleine aantallen en dus bescheiden bedragen gaat.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1.
Dit artikel geeft enkel een omschrijving van een aantal relevante begrippen.
De definitie van subsidie is niet opgenomen in dit besluit aangezien artikel 4:21 Awb een dwingende en algemene begripsomschrijving geeft. Dat artikel definieert subsidie als 'een aanspraak op financiële middelen, door een bestuursorgaan verstrekt met het oog op bepaalde activiteiten van de aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde goederen of diensten'.
De subsidie bedoeld in sub i dient als stimulans voor werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Tevens dient de subsidie als compensatie voor een mindere arbeidsprestatie van de werknemer.
Wanneer de werknemer scholing en begeleiding nodig heeft om het dienstverband uit te kunnen voeren of om een reguliere baan te krijgen aansluitend aan het dienstverband in de pool, dan kan dat uit het re-integratiebudget worden betaald. Hierbij zal door de gemeente op individuele basis worden getoetst of hiertoe wordt overgegaan. Bij voorkeur en voorrang worden voor deze kosten binnen de pools alternatieve financieringsbronnen zoals de sectorgelden, de opleidingsfondsen, etc. ingezet. De gemeente beschouwt deze middelen als voorliggende voorzieningen.
In sub j wordt de doelgroep gedefinieerd; voor personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a PW kan een loonkostensubsidie op grond van deze regeling worden verkregen. Het gaat hierbij om personen die (zoals geformuleerd in de criteria van de werkpools) een arbeidsvermogen hebben tussen 30 en 80%. Op grond van artikel 9 van deze regeling kan het college in individuele gevallen hier van afwijken. Personen met een UWV-uitkering dan wel een combi-uitkering komen niet in aanmerking voor een loonkostensubsidie. Het is overigens wel mogelijk dat UWV deze loonkostensubsidie volledig inkoopt bij de gemeente. UWV dient dan alle kosten voor haar rekening te nemen.
In sub k wordt de werknemer gedefinieerd als de persoon behorende tot de doelgroep met wie de werkpool een dienstverband is aangegaan.
In sub l wordt de werkgever gedefinieerd. Werkgevers in alle sectoren in de economie in Nederland komen in aanmerking voor de loonkostensubsidie, mits zij aan de voorwaarden zoals gesteld in deze regeling (en in het gemeentelijk re-integratiebeleid) voldoen. Dit openstellen voor alle sectoren is uitdrukkelijk vereist op basis van de Europese regelgeving op het gebied van mededinging en oneerlijke concurrentie. Wordt gekozen voor bepaalde sectoren dan zou sprake kunnen zijn van verboden staatssteun.

Artikel 2.
De PW bepaalt dat de gemeente bij verordening regels stelt hoe zij om gaat met het verstrekken van noodzakelijk geachte voorzieningen. De bevoegdheid tot het vaststellen van verordeningen ligt bij de gemeenteraad.

Artikel 3.
In dit artikel zijn de voorwaarden opgenomen, die zijn verbonden aan het verstrekken van de subsidie. De subsidie kan worden verkregen voor mensen die een uitkering in het kader van de PW, IOAW, IOAZ of de Algemene Nabestaandenwet ontvangen. Daarnaast kan de subsidie worden verkregen voor mensen die gebruik maken van een voorziening op basis van de PW en het beleid van de gemeenten alsmede voor niet-uitkeringsgerechtigden. Tot slot is de subsidie beschikbaar voor mensen die nadat zij zijn uitgestroomd met behulp van een loonkostensubsidie op basis van artikel 10d PW, nog geen twee jaar onafgebroken zelfstandig het WML hebben verdiend. Voor deze laatste groep geldt wel de voorwaarde dat zij een arbeidsvermogen hebben tussen 30 en 80%.
De subsidieregeling is beperkt tot de werkgevers en werknemers die deelnemen aan één van de werkpools die in het kader van het MTC worden opgestart. Buiten de werkpools kan deze regeling niet worden toegepast.
De subsidie wordt enkel toegekend wanneer wordt voldaan aan de voorwaarden van de werkpool. Aanvankelijk is gedacht om de voorwaarde te stellen dat een dienstverband van 24 maanden moet worden aangegaan. Uit diverse gesprekken met werkgevers is evenwel gebleken dat dit voor hen niet realiseerbaar is. In een tijd van flexibilisering van de arbeidsmarkt, waarbij er geen garantie meer bestaat op een baan, maar wel op werk, zijn langdurige dienstverbanden steeds minder in zwang. Regulier personeel wordt op basis van tijdelijke contracten (en dat vaak meerdere achter elkaar) in dienst genomen. Bij de start in de pools een langdurig contract aanbieden aan werknemers, die in een ongunstigere positie dan regulier personeel verkeren, ligt dan niet voor de hand en kan zelfs tot scheve verhoudingen en onrust op de werkvloer leiden. Bovendien is het aangaan van een langdurige verplichting met deze doelgroep vanuit de gevolgen van de Wet werk en zekerheid te risicovol voor werkgevers. Deze hebben dan ook aangegeven dat ze bereid zijn om de intentie van een dienstverband van 24 maanden af te

geven en dat zij de werknemers in de pools tijdens werktijd willen scholen, begeleiden en de kans geven om hun talenten te ontwikkelen. Ook bieden de werkgevers in de pools een sluitende aanpak aan de werknemers in de pools. Hierbij worden werknemers, die in de ene pool toch niet op hun plaats blijken te zitten, herplaatst in een andere pool. De sluitende aanpak wordt overigens ook uitgebreid naar andere projecten zoals deze in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg zijn/worden opgestart. Zo kunnen mensen die vanuit de werving van bijvoorbeeld het VDL/Nedcar-project niet geschikt blijken te zijn voor dit project instromen in de werkpools (tenzij een geschikte plek bij de toeleveranciers van Nedcar wordt gevonden voor de betreffende kandidaat).
De werkgever bepaalt zelf (op basis van een werving- en selectietraject) of hij een werknemer in dienst neemt. Op dit dienstverband is het arbeidsrecht van toepassing en bij niet functioneren staan de werkgever dan ook de gebruikelijke instrumenten ter beschikking om het dienstverband te beëindigen. Ook de redenen voor ontslag op staande voet zijn van toepassing op het dienstverband in de werkpool. Mocht het dienstverband om welke reden dan ook onverhoopt eerder eindigen, dan wordt de subsidie enkel verleend over de periode dat het dienstverband heeft geduurd. In geval van ziekte van de werknemer, wordt de subsidie gecontinueerd, tenzij de werkgever een andere voorziening heeft waarmee het ziekterisico is afgedekt.
De hoogte van de subsidie bedraagt 50% van de bruto-bruto loonkosten op basis van 100% WML. Uitgangspunt is een fulltime dienstverband. Wanneer de werknemer minder uren werkt, wordt de subsidie naar rato verlaagd.
In dit artikel is de mogelijkheid opgenomen om in de arbeidsmarktregio nadere voorwaarden ten aanzien van de beoordeling te stellen. Vanuit een vraaggerichte werkgeversbenadering is het immers onwenselijk wanneer dergelijke voorwaarden -gelet op de gewenste eenduidigheid voor werkgevers- per individuele gemeenten verschillen. In de pools komen immers mensen vanuit alle gemeenten bij elkaar en voor de werkgevers dient dan ook te worden voorkomen dat zij met diverse voorwaarden en bepalingen te maken krijgen. Met deze bepaling wordt voorkomen dat de samenwerkende 18 gemeenten verschillende voorwaarden vaststellen.

Artikel 4.
De aanvraag voor de subsidie dient uiterlijk binnen een maand na aanvang van het dienstverband bij het college te zijn ingediend. Voor deze termijn is gekozen om de werkgever enige flexibiliteit en ruimte te bieden bij het aanvragen van de subsidie. Idealiter zou de aanvraag voor de aanvang van het dienstverband moeten worden ingediend, maar in de praktijk is gebleken dat enige coulance hierbij op zijn plaats is.

Artikel 5.
In dit artikel is bepaald welke gegevens verstrekt dienen te worden bij de aanvraag. Een kopie van het arbeidscontract spreekt hierbij voor zich, aangezien hiermee kan worden aangetoond dat aan de voorwaarden van de subsidie is voldaan. Onder overige gegevens vallen in ieder geval de salarisstroken die maandelijks moeten worden overgelegd.
In de arbeidsmarktregio kunnen nadere aanwijzingen worden gegeven en/of modellen worden voorgeschreven ten aanzien van de in te dienen gegevens. Het betreft aanwijzingen of modellen die voor de hele arbeidsmarktregio hetzelfde zijn. Gemeenten kunnen geen afzonderlijke aanwijzingen of modellen voorschrijven. Voor de werkgevers dienen namelijk, vanuit een vraaggerichte benadering, eenduidige voorwaarden te gelden.

Artikel 6.
De Awb geeft een aantal gronden waarop een subsidie geweigerd dient te worden. Ex artikel 4:25 Awb dient een subsidie te worden geweigerd als door de verstrekking van de subsidie het subsidieplafond zou worden overschreden. Bij de onderhavige subsidie geldt zo’n subsidieplafond, vast te stellen door de individuele gemeente. Artikel 4:35 lid 1 Awb bepaalt dat de subsidieverlening kan worden geweigerd indien er een gegronde reden bestaat om aan te nemen, dat:
a. de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
b. de aanvrager niet zal voldoen aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
c. de aanvrager niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen omtrent de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voorzover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn.

Lid 2 van artikel 4:35 Awb bepaalt dat de subsidieverlening voorts in ieder geval kan worden geweigerd wanneer de aanvrager:
a. in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en de verstrekking van deze gegevens tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zou hebben geleid;
b. failliet is verklaard of aan hem surséance van betaling is verleend, dan wel daartoe een verzoek bij de rechtbank is ingediend.

In aanvulling op deze wettelijke weigeringsgronden zijn in artikel 6 nog drie gronden opgenomen. Deze drie gronden zien op het beleid van de gemeente ten aanzien van het onderhavige terrein.

Artikel 7.
De verstrekking van subsidies kan in twee fasen plaatsvinden, te weten subsidieverlening en subsidievaststelling. In casu is ervoor gekozen om de eerste fase over te slaan en de subsidie rechtstreeks vast te laten stellen. Dit levert immers werkbesparing op. Aangezien de subsidie per maand achteraf na overlegging van de gevraagde bewijsstukken (arbeidscontract bij aanvraag en salarisstroken maandelijks) wordt uitbetaald, kan meteen worden ingespeeld op gewijzigde omstandigheden, zoals voortijdige beëindiging van het dienstverband c.q. vermindering van het aantal uren per week. Hierdoor bestaat er geen bezwaar aan het direct vaststellen van de subsidie.

Artikel 8.
In dit artikel is de inlichtingenverplichting van de subsidieontvanger opgenomen en nader uitgewerkt. Wijzigingen in de aard, de duur en de omvang van het dienstverband van de werknemer zijn van eminent belang voor de subsidieverstrekking. Derhalve is er voor gekozen om de schriftelijke melding van deze wijzigingen door de werkgever aan het college expliciet op te nemen in dit besluit.

Artikel 9.
In dit artikel is een zogenaamde hardheidsclausule opgenomen. In individuele gevallen kan het college hiervan gebruik maken.

Artikel 10.
De inwerkingtreding van deze regeling is bepaald op 1 mei 2016. De regeling kan worden ingezet zolang de werkpools in het kader van het MTC worden uitgevoerd. Er is bewust voor gekozen om geen looptijd aan de regeling te koppelen, zodat maximale flexibiliteit bestaat om de pools in te kunnen zetten op de vraag van de werkgevers. Aanvankelijk kennen de pools een pilotperiode van twee jaar, maar bij gebleken succes moet de regeling ook na die twee jaar kunnen worden ingezet. Bovendien starten niet alle pools op hetzelfde moment.